

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi bisnis didirikan dengan tujuan mencari keuntungan sebanyak-banyaknya, terus berkembang dan tetap *survive*. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja karyawan menjadi hal utama dalam mendorong kinerja pada sebuah organisasi.

Pada sebuah perusahaan atau organisasi pastilah terdapat tenaga kerja yang menunjang aktifitas pada sebuah organisasi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia ikut mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan (Mustika, 2012). Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, dengan kinerja yang semakin tinggi maka akan membuat kegiatan dalam bidang produksi yang dihasilkan akan menjadi lebih baik dalam melayani konsumen. Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2001:67) bahwa kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif dari organisasi itu sendiri karena tidak mudah ditiru oleh pesaingnya. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat dari Tohardi (2002), dimana menyebutkan bahwa apabila menggunakan strategi bersaing lewat sumberdaya manusia, maka akan diperoleh dua keunggulan kompetitif dan keunggulan komperatif, karena kedua keunggulan ini akan sulit ditiru oleh pesaing. Keunggulan sumber daya manusia akan dapat diraih melalui kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kekuatan yang ada dalam perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan menjalankan visi dan misi perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak dibicarakan sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peran manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih di bidang produksi membuat perusahaan lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Karyawan tidak terlepas dari masalah yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja pada saat bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan para karyawan maka

akan membuat munculnya semangat kerja pada karyawan. Maka dari itu setiap industry atau perusahaan harus memahami para karyawannya agar mendapat kinerja baik.

Perusahaan atau industri terus berupaya meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar bisa bersaing dengan perusahaan lain karena dapat membuat barang yang lebih bagus dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti *standard* hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan bersama dengan perusahaan. Hal ini dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan faktor keselamatan kesehatan kerja (K3) karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat, hal ini bisa menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit (Okky, 2011).

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat, atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan (Simanjuntak, 2011). Menciptakan suasana dan lingkungan kerja

yang menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan tetap berjalan lancar.

Seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dan kesakitan fisik maupun psikis (Mondy dan Noe III, 1993). Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan atau industri. Karena dengan adanya kesehatan yang baik maka akan menguntungkan para karyawan secara material, seperti jarang absen, bekerja di lingkungan yang lebih nyaman dan kondusif, sehingga membuat karyawan akan mampu bekerja lebih lama dala perusahaan.

Setiap pekerjaan mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Potensi kecelakaan kerja yang besar tergantung pada jenis tata ruang dan lingkungan bangunan dan kualitas manajemen serta tenaga kerja. Di Indonesia masih terdapat banyak kecelakaan kerja baik di kota maupun di desa, di sektor industri maupun jasa. Kecelakaan dan penyakit kerja bisa mengakibatkan pekerja meninggal dunia ataupun cacat sehingga tidak bisa melanjutkan pekerjaannya. Kondisi fisik yang menurun atau tidak mampu lagi utnuk bekerja maka penghasilan akan berkurang atau tidak ada (Payaman, 2003).

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu pentingnya K3 sangat perlu untuk diingatkan dan dibudidayakan di kalangan pekerja.pemahaman dan pelaksanaan K3 sangat perlu untuk dilakukan, terutama dalam perbaikan syarat syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja perlu lebih pemahaman pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

Masalah Keselamatan dan Kesehatan kerja di Indonesia masih sering diabaikan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja. Menurut data yang di dapat dari BPJS sepanjang tahun 2017 terjadi peningkatan kecelakaan kerja sebesar 20% dibandingkan pada tahun 2016. Total kecelakaan kerja pada tahun 2017 sebanyak 123 ribu kasus meningkat 20% dari tahun 2016. Sedangkan menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Timur jumlah kecelakaa kerja mencapai 20.958 kasus yang berarti per hari ada 63 kejadian di seluruh Jawa timur. Hal ini sangat riskan karena perusahaan atau industri kurang memperhatikan tenaga kerja mereka sehingga menyebabkan banyak kecelakaan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak yang lain. Semua faktor berpengaruh tergantung fakta yang terjadi, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyuddin, 2006).

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada aspek lingkungan kerja fisik seperti berupa getaran, cahaya, tata warna, suara atau kebisingan, kelembaban udara, suhu udara tidak ditemukan adanya masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan pada perusahaan PT Varia Usaha Beton cabang Pasuruan, hal ini didapatkan melalui hasil wawancara yang dilakukan pada manajer produksi yang menjelaskan bahwa

tidak terjadi masalah pada lingkungan kerja fisik karena telah memenuhi SOP dari perusahaan pusat. Hal ini berbeda dengan aspek lingkungan kerja non fisik, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi di lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini ditengarai terdapat hubungan antar karyawan yang kurang baik dikarenakan seringkali terjadi gesekan-gesekan antar pegawai bahkan sampai terjadi perkelahian sehingga pimpinan memberikan surat peringatan kepada pegawai yang melakukan konflik. Ego para pegawai yang cukup tinggi juga menambah masalah yang terdapat pada aspek kerja non-fisik sehingga menyebabkan kurangnya kerjasama dalam bekerja dan rasa kekeluargaan yang kurang harmonis. Pimpinan juga kurang membina hubungan baik dengan para karyawan serta kurangnya penghargaan yang diterima oleh pegawai menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai kinerjanya oleh pimpinan sehingga membuat loyalitas karyawan menjadi kurang. Seharusnya para karyawan maupun atasan mampu menjaga hubungan antar karyawan agar kinerja mereka menjadi lebih baik

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan berkorelasi positif terhadap perkembangan kinerja karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungannya maka mereka akan betah untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut sehingga menyebabkan peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam

penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006:207) menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, kurang semangat dalam bekerja, sering datang terlambat dan tidak masuk kerja. Apabila lingkungan kerja sehat maka para karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja mempunyai dua dimensi yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang) dan dimensi non fisik meliputi suasana kerja, hubungan antar karyawan). Sebuah organisasi harus mampu memenuhi kedua dimensi tersebut sehingga mampu membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan tetap produktif dan bekerja sama dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan perkembangan sektor konstruksi, khususnya pembangunan infrastruktur dan property, peneliti melakukan penelitian di pabrik beton yang bernama PT Varia Usaha Beton. Perusahaan ini menyediakan produk produk beton dan semen siap pakai, seperti beton Masonry dan Batu Pecah Mesin/base Coarse, serta bahan bangunan lainnya yang berbahan baku semen.

. Pada PT Varia Usaha Beton Cabang Pasuruan sudah menerapkan program K3 namun masih sering terjadi beberapa kecelakaan kerja pada divisi produksi. Dari sisi kinerja perusahaan menerapkan kebijakan bagi seluruh divisi



bagian produksi yaitu terdapat batas toleransi keterlambatan produksi yaitu tidak boleh lebih dari 5% realisasi produksi. Hal ini dilakukan agar produksi tetap berjalan dengan lancar sesuai dengan waktu yg telah ditentukan. Berikut adalah data produksi PT Varia Usaha Jaya Beton.

Tabel 1.1  
Data produksi PT Varia Usaha Jaya Beton Cabang Pasuruan tahun 2017

Bulan	Target per bulan	Realisasi	Selisih	%
Januari	2000 ton	1800 ton	200 ton	11%
Februari	2000 ton	1873 ton	127 ton	7%
Maret	2080 ton	1900 ton	180 ton	9%
April	2000 ton	2000 ton	-	0
Mei	2000 ton	1800 ton	200 ton	11%
Juni	2000 ton	1820 ton	180 ton	10%
Juli	2000 ton	2000 ton	-	0
Agustus	2100 ton	1950 ton	150 ton	8%
September	2030 ton	1885 ton	145 ton	7%
Oktober	2000 ton	1840 ton	160 ton	9%
November	2000 ton	1860 ton	140 ton	7%
Desember	2000 ton	1940 ton	60 ton	3%
Rata rata	2015 ton	1889 ton	126 ton	8%

Sumber: data produksi PT Varia Usaha Beton tahun 2017

Dari tabel 1 tersebut kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Jaya Beton pada tahun 2017 masih belum maksimal. Hal ini bisa dilihat dari pada bulan januari, target produksi perusahaan sebesar 2000kg tetapi yang tercapai hanya 1800ton sehingga produksi barang tidak tercapai. Dalam 1 tahun target produksi rata rata 2015 ton, sedangkan yang bisa dicapai oleh bagian produksi hanya 1889 ton sehingga selisihnya antara target produksi dan realisasi produk sebanyak 126 ton. Batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk keterlambatan produksi adalah maksimal 5%, namun ketika di rata – rata pada 1 tahun terakhir meningkat sebesar menjadi 8%. Sehingga dalam hal kuantitas, karyawan tidak dapat memenuhi target produksi perusahaan.

Menurut Nawawi (2006:63) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah baik karena terdapat *quality control* untuk produk yang akan dipasarkan. Produk yang dihasilkan sudah memenuhi kriteria perusahaan dalam hal kualitas. Kinerja yang kurang memuaskan dikarenakan adanya beberapa faktor yaitu kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja.

Pada PT Varia Usaha Jaya beton terdapat SOP (*standard operational procedure*) yang harus dipatuhi semua pegawai). Prosedur standar adalah pedoman atau arahan untuk melaksanakan tanggung jawab tugas sesuai dengan fungsi dan perangkat untuk analisis kinerja perusahaan (Atmoko, 2011). Beberapa SOP yang diterapkan pada PT Varia Usaha Jaya Beton adalah penggunaan alat alat berat yang sudah diperiksa oleh pihak terkait dan aman, penggunaan perlengkapan pelindung kerja, melakukan tugas sesuai dengan bagiannya dan lain lain. Namun terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi SOP yang tidak memakai alat pelindung diri sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Berikut adalah data kecelakaan kerja dari tahun 2013-2017 :

Tabel 1.2

Data kecelakaan kerja pada karyawan bagian produksi PT Varia Usaha Jaya Beton

Tahun	Jumlah kecelakaan kerja	Uraian Kecelakaan Kerja
2013	10	Tangan terjepit mesin produksi, terjatuh, patah tulang.
2014	6	Kecelakaan pada pembuatan semen
2015	14	Memar akibat mesin , bedarah akibat benda tajam
2016	8	Luka robek pada saat pemberishan mesin, tangan terjepit mesin produksi, kecelakaan pada pembuatan bahan baku.
2017	11	Memar akibat mesin, patah tulang, luka robek.

Sumber : HRD PT Varia Usaha Jaya Beton

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah kecelakaan kerja banyak terjadi pada setiap tahunnya dan resiko terjadi kecelakaan kerja masih cukup tinggi hal ini dapat

mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan berharap tidak ada kecelakaan kerja namun yang terjadi pada tahun 2013- 2017 banyak terjadi kecelakaan kerja sehingga merugikan bagi perusahaan. Menurut Salami dkk dalam buku kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja (2015:241) menjelaskan bahwa kecelakaan kerja mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan bagi korban. Kerugian bagi perusahaan yaitu seperti menanggung biaya pengobatan korban, kerusakan fasilitas, dan citra perusahaan, sedangkan untuk korban sendiri mengakibatkan hilangnya jam kerja, kondisi fisik yang tidak sempurna akibat kecelakaan kerja.

Kurangnya pengawasan dan kesadaran diri untuk menggunakan pelindung diri menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pasti tidak seproduktif sewaktu sebelum mengalami kejadian tersebut. Kesadaran penggunaan pelindung diri dan kurangnya konsentrasi menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Fasilitas pendukung yang ada di PT Varia Usaha Beton seperti keaamanan barang sudah cukup baik terdapat klinik di dalam perusahaan, namun faktor manusianya yang menjadi masalah tersendiri.

PT Varia Usaha Beton Cabang Pasuruan menggunakan alat dan mesin berat untuk proses produksi. Penggunaan alat berat berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan para karyawan. Maka dari itu perusahaan harus menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan yang mengoperasikan maupun yang berada di sekitar mesin. Kecelakaan atau insiden yang tidak diinginkan dapat mengakibatkan cedera, membahayakan nyawa, gangguan produksi akibat hilangnya pekerjaan dan mengakibatkan penurunan kinerja.

Keselamatan kesehatan kerja apabila telah terpenuhi dengan baik maka para pegawai dapat melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin, begitu juga lingkungan

kerja yang kondusif dan mendukung akan membuat pegawai betah ketika bekerja. Berdasarkan beberapa fenomena yang terjadi pada PT Varia Usaha Beton maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”**.

### **B. Rumusan masalah**

1. Bagaimana kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja pada PT Varia Usaha Beton Sidoarjo Cabang Pasuruan?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Sidoarjo Cabang Pasuruan?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varia Usaha Beton Sidoarjo Cabang Pasuruan?

### **C. Batasan masalah**

Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan-batasan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak melebar dan fokus dari tujuan penelitian, adapun dalam batasan penelitian ini yaitu:

1. Teori kinerja yang digunakan mengacu pendapat dari Mangkunegara (2001) indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu (Robbins, 2006)
2. Keselamatan kesehatan kerja menggunakan Suyadi (2002), indikator menggunakan dari Mangkunegara (2002).

3. Lingkungan kerja yang digunakan adalah lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti (2009) dan indikator menggunakan Wursanto (2009).
4. Objek penelitian adalah karyawan bagian produksi PT Varia Usaha Jaya beton Cabang Pasuruan

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendiskripsikan keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kinerja.
- b. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat penelitian**

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT Varia Usaha Beton dalam mengambil kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi kepada peneliti lain yang akan meneliti tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

